

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bidan merupakan garda terdepan dalam pembangunan kesehatan, peran bidan dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat dapat berkontribusi sebagai pendukung atau penghambat keberhasilan program perawatan antenatal bagi ibu hamil. Apa lagi pada masa saat ini, Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi masih tinggi di seluruh dunia. Menurut data yang diperoleh dari Sampling Registration System (SRS) tahun 2018, sebanyak 76% kematian ibu terjadi selama atau setelah proses persalinan. Dari jumlah tersebut, 24% terjadi saat ibu sedang hamil, 36% terjadi saat persalinan, dan 40% terjadi setelah proses persalinan. Lebih dari 62% Kematian Ibu dan Bayi terjadi di rumah sakit. Dan bis akita lihat pada tahun 2020 selama pandemi COVID-19, terjadi peningkatan jumlah kematian ibu dan bayi. Menurut data dari Direktorat Kesehatan Keluarga per tanggal 14 September 2021, terdapat 1086 ibu yang telah meninggal dunia setelah hasil pemeriksaan swab PCR/antigen menunjukkan hasil positif. Menurut data dari Pusdatin, terdapat 302 bayi yang meninggal dengan hasil swab/PCR positif.

Pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu tujuan pembangunan nasional,hal ini tertuang dalam program-program pemerintah dibidang kesehatan melalui departemen kesehatan yang sesuai dengan visinya yaitu “Masyarakat sehat yang mandiri dan berkeadilan” yang bertujuan bahwa

masyarakat indonesia, penduduknya hidup dalam lingkungan dan perilaku sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan yang setinggi-tingginya. Kesehatan sudah seharusnya menjadi perhatian utama penyelenggaraan pemeliharaan kesehatan dalam semua jenjang institusinya baik itu institusi dalam naungan pemerintah kabupaten/kota, pemerintah pusat, maupun institusi yang diselenggarakan oleh masyarakat sendiri (swasta).

Puskesmas merupakan sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan dan ini merupakan institusi penyedia jasa. WHO (*World Health Organization*) menyatakan bahwa puskesmas adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat.

Kinerja merupakan tampilan hasil atau capaian kerja seseorang. Umumnya, kinerja dimengerti sebagai suatu catatan keluarah di suatu fungsi jabatan kerja maupun semua kegiatan kerja, selama kurun waktu tertentu. Sederhananya, kinerja merupakan keberhasilan selama menjalankan pekerjaan (Ardiansyah & Sulistiyowati, 2018). Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau Puskesmas, (Bayu Putra & Fitri, 2021). Sedangkan menurut Prawirosentono (2020) dalam (A. Purwanto et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil karya yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang guna memperoleh tujuan organisasi berdasar pada kewenangan ataupun pertanggungjawaban demi memperoleh target yang direncanakan secara legal.

Sejauh ini manusia berperan selaku penggerak kehidupan sehingga kemampuan manusia kian dibutuhkan sebab mempunyai life skill. Di tiap kehidupan, manusia akan berkaitan dengan kinerja. Sama seperti manusia yang bekerja di rumah sakit, terutama kinerja perawat yang berperan sebagai penentu kesuksesan rumah sakit selama melaksanakan peran maupun tugas yang mereka emban. Kinerja perawat di rumah sakit memiliki keterkaitan dengan (SDM) sumber daya manusia yang benar-benar berkompeten, andal, dan profesional. Sebab itulah, keandalan, profesionalitas, dan kompetensi bidan bisa melahirkan iklim kinerja yang kian membaik, terlebih mendapat dukungan. Aspek yang berpengaruh ke kinerja bidan, yaitu SDM (sumber daya manusia) kesehatan. SDM menjadi faktor yang cukup vital dan erat kaitannya dengan organisasi apa pun. Mangkunegara (2010) mendefinisikan kualitas SDM berbasis kompetensi bisa memaksimalkan kapasitas dan menciptakan fondasi organisasi sebab jika seluruh anggota di dalam organisasi berkompetensi yang tepat dan berdasar pada tanggung jawabnya, tentu ia bisa memperlihatkan kinerja yang baik, berketerampilan, berpengetahuan, dan produktivitas meningkat manajemen rumah sakit tersebut maupun unsur manajerial (Andi et al., 2020)

Pelayanan bidan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada puskesmas. Hal ini dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas pelayanan bidan yang diberikan oleh bidan dapat diketahui melalui suatu evaluasi yaitu penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan prinsip

dan standar profesi sehingga dapat menggambarkan hasil kegiatan bidan. Demi kelancara pegawai Puskesmas Koto Baru Dharmasraya adakalanya untuk kemajuan kinerja pegawai puskesmas tetapi kurang adanya dukungan yang kuat dari petinggi puskesmas sehingga keterbatasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan kurangnya bantuan dari sttaf lain mengakibatkan kinerja bidan semakin berat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bidan di Puskesmas Koto Baru ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan rendahnya kinerja bidan dan beratnya kinerja. Peneliti juga menemukan bahwa Puskesmas Koto Baru mempunyai beberapa permasalahan yaitu kinerja bidan yang belum maksimal seperti beratnya beban kerja yang mengakibatkan pekerjaan para bidan jadi kurang efektif. Produktifitas kinerja menurun disebabkan beratnya beban kerja. Kurangnya kompetensi mengakibatkan bidan kurang kompeten dalam melaksanakan tugasnya dan kurangnya kompetensi yang dimiliki bidan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja. Kurangnya perhatian terhadap beban kerja mengakibatkan karyawan menjadi kurang tenang dalam bekerja, beban kerja yang tinggi menjadikan pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambah pekerjaan baru membuat pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi kinerja bidan. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktifitas kinerja menurun, terlihat dari data kegiatan bidan puskesmas Koto Baru Dharmasraya pada tahun 2022 s/d 2023.

Tabel 1. 1
Data Kegiatan bidan pada Puskesmas Koto Baru
Pada tahun 2022 s/d 2023

Tahun	Kegiatan	Target Kegiatan	Realisasi	Pencapaian
2022	Pelayanan KB	250	245	98%
	Imunisasi	200	150	75%
	Penyuluhan Masyarakat	300	270	90%
	Sweeping	150	125	83%
2023	Pelayanan KB	250	200	80%
	Imunisasi	200	125	62%
	Penyuluhan Masyarakat	300	260	86%
	Sweeping	150	125	83%

(Sumber : Bidan Puskesmas Koto Baru Dharmasraya Tahun 2023)

Berdasarkan Table 1.1 diatas data kegiatan bidan pada tahun 2022 yang hampir mencapai target kinerja bidan tersebut dapat dilihat bahwa pelayanan keluarga berencana (KB) dengan target kegiatan 250 sedangkan realisasinya 245 dengan pencapaian 98% dan penyuluhan masyarakat dengan target kegiatan 300 sedangkan realisasinya 270 dengan pencapaian 90%. Imunisasi dengan target kegiatan 200 sedangkan realisasinya 150 dengan pencapaian 75% dan Sweeping dengan target kegiatan 150 sedangkan realisasinya 125 dengan pencapaian 83%. Dan pada tahun 2023 pelayanan keluarga berencana (KB) dengan target pencapaian 250 sedangkan realisasinya 200 dengan pencapaian 80%. Imunisasi dengan target kegiatan 200 sedangkan realisasinya 125 dengan pencapaian 62%. Penyuluhan masyarakat dengan target pencapaian 300 sedangkan realisasinya 260 dengan pencapaian 86%. Sweeping dengan target pencapaian 150 sedangkan realisasinya 125 dengan pencapaian 83%. Dari data diatas dapat dilihat bahwa

pada tahun 2023 mengalami penurunan pencapaian yang lumayan jauh dibandingkan pada tahun 2022.

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Sedangkan menurut Robbins and Judge dalam (Permatasari et al., 2019) motivasi kerja adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) dalam (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah (Anshari et al., 2022) Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi Puskesmas dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Sukri & Pratiwi, 2022).

Kompetensi merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga berhubungan dengan faktor beban kerja sebagai suatu konsep terhadap penerapan pada setiap individu untuk menyelesaikan tugas tersebut sesuai dengan tugas dan wewenang jabatannya. Beban kerja merupakan sejauh mana individu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Spencer dalam (Moeheriono, 2012, h. 5) dalam (JUMANTORO et al., 2019) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Raharjo et al., 2016) dalam (Mustakim et al., 2021).

Oleh karena itu dengan kompetensi yang baik maka motivasi kerja seseorang dapat meningkat lebih baik lagi sehingga dapat tercapai kinerja yang baik seperti yang dikemukakan oleh para ahli Herzberg yang dikutip oleh (Mustakim et al., 2021) dimana menurut para ahli bahwa kompetensi dan budaya organisasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal serupa juga

dikemukakan oleh (Fauzi & Akbar, 2020) dimana terdapat beberapa hal yang mempengaruhi motivasi yaitu Organizational Mechanism yang didalamnya termuat budaya organisasi, kemudian individual characteristic yang didalamnya terdapat kompetensi dan yang terakhir adalah Group Mechanism. Tidak hanya faktor kompetensi karyawan yang harus di kembangkan oleh Puskesmas untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun Puskesmas juga harus memperhatikan pula faktor beban kerja. Semakin termotivasi dalam bekerja, maka karyawan Puskesmas Koto Baru Dharmasraya akan bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi dapat menciptakan kinerja yang baik.

Sunoyo, (2012:64) dalam (Anshari et al., 2022) Beban Kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan Prestasi Kerja yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntutan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat Kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi Overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau Understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Sedangkan Menurut Munandar (2011, h. 385) dalam (JUMANTORO et al., 2019) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja terhadap

pegawai yang terlalu berat dilakukan, sehingga kurangnya bantuan dari staff pekeja lain untuk bekerja sesama bidang dapat menyebabkan hambatan kerja, sehingga pekerjaan menjadi kurang efektif.

Berdasarkan permasalahan diatas, yaitu masih belum terpenuhinya pelaksanaan pelayanan sesuai standar operasional dan rendahnya cakupan memberikan gambaran awal adanya permasalahan pada kinerja bidan di wilayah puskesmas Koto Baru Dharmasraya. Bidan memiliki tanggung jawab dan tugas sebagai pemberi pelayanan Kesehatan, oleh sebab karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Bidan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Koto Baru Kab. Dharmasraya Sumatra Barat’

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka didentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Produktifitas kinerja menurun disebabkan beratnya beban kerja di Puskesmas Koto Baru.
2. Beratnya beban kerja yang mengakibatkan pekerjaan para bidan jadi kurang efektif di Puskesmas Koto Baru.
3. Kurangnya kemampuan bidan dalam melaksanakan pekerjaannya di Puskesmas Koto Baru.
4. Kurangnya perhatian terhadap beban kerja sehingga bidan menjadi kurang tenang dalam bekerja di Puskesmas Koto Baru.

5. Kurangnya praktik kolaborasi antar tenaga Kesehatan di Puskesmas Koto Baru.
6. Kurangnya kompetensi yang dimiliki karyawan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja di Puskesmas Koto Baru.
7. Kurangnya bantuan dari staff pekerja lain pada Puskesmas Koto Baru.
8. Terdapat beberapa bidan yang kurang kompeten dalam bidangnya, sehingga bidan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya di Puskesmas Koto Baru.
9. Kurangnya kecepatan dan ketepatan waktu bidan dalam menangani pasien di Puskesmas Koto Baru.
10. Menurunnya motivasi kerja karyawan dalam bidang pekerjaannya sehingga produktifitas kinerja menurun di Puskesmas Koto Baru.

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dalam penelitian ini, penulis membatasi pertanyaan yang hanya berkaitan dengan permasalahan Pengaruh Kompetensi (X1), Beban Kerja (X2), sebagai variabel bebas Kinerja Bidan (Y), sebagai variabel terikat Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada Puskesmas Koto Baru Dharmasraya

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Koto Baru?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap Motivasi Kerja pada Puskesmas Koto Baru?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru Dharmasraya melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis, sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Koto Baru.
2. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Koto Baru.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru.
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru.

6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru.
7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja bidan pada Puskesmas Koto Baru melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah berkaitan dengan disiplin ilmu yang telah diterima selama mengikuti proses pembelajaran di bangku kuliah, khususnya di bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kinerja karyawan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
- b) Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan kajian ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Puskesmas atau Instansi Apabila penelitian ini terbukti, maka diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk puskesmas atau instansi terkait pentingnya manfaat kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Sehingga Puskesmas atau instansi dapat mengambil langkah selanjutnya atau menciptakan kebijakan yang dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual para karyawan.

- b) Bagi Karyawan Apabila penelitian ini terbukti, maka diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi karyawan agar dapat mengelola emosi dalam diri mereka sendiri maupun orang lain sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis dimana kondisi tersebut akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.